



Decreto de "vacaciones dignas"

Con la reforma de vacaciones dignas, se establece el nuevo periodo para estas de 12 días a partir del primer año de trabajo, al que se aumentan dos días por cada año laboral subsecuente hasta llegar a 20 días y, a partir del sexto año de trabajo, el incremento deberá ser de dos días por cada cinco años de servicio. Este cambio en el ámbito laboral impacta también en el fiscal; por ello, es importante resaltar en qué consisten estas modificaciones y estar preparados con la documentación soporte, como los contratos colectivos e individuales de trabajo, así como ajustarse a las nuevas condiciones laborales de cada empresa, y los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2023

10



M.B.A. y C.P. Cristina
Zoé Gómez Benavides,
Socia y Directora General
de GL Working



INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia conformada de manera tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ya que agrupa a gobiernos, empleadores y trabajadores. Hay 187 países miembros que colaboran en el establecimiento de las normas del trabajo, así como en la elaboración de políticas y programas que promueven el empleo. México es integrante de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931; en varias ocasiones ha sido miembro del consejo de administración, se han ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por esa organización y desde su ingreso cuenta con una delegación permanente en el consejo de administración que representa a empleados y patrones.

En este orden de ideas y considerando el Convenio 132 de la OIT, México actúa en consecuencia y emite el decreto de “vacaciones dignas”.

Para acceder al Decreto que reforma los artículos 76 y 78 de la LFT en materia de vacaciones (DOF 27-XII-2022) escanee el Código QR

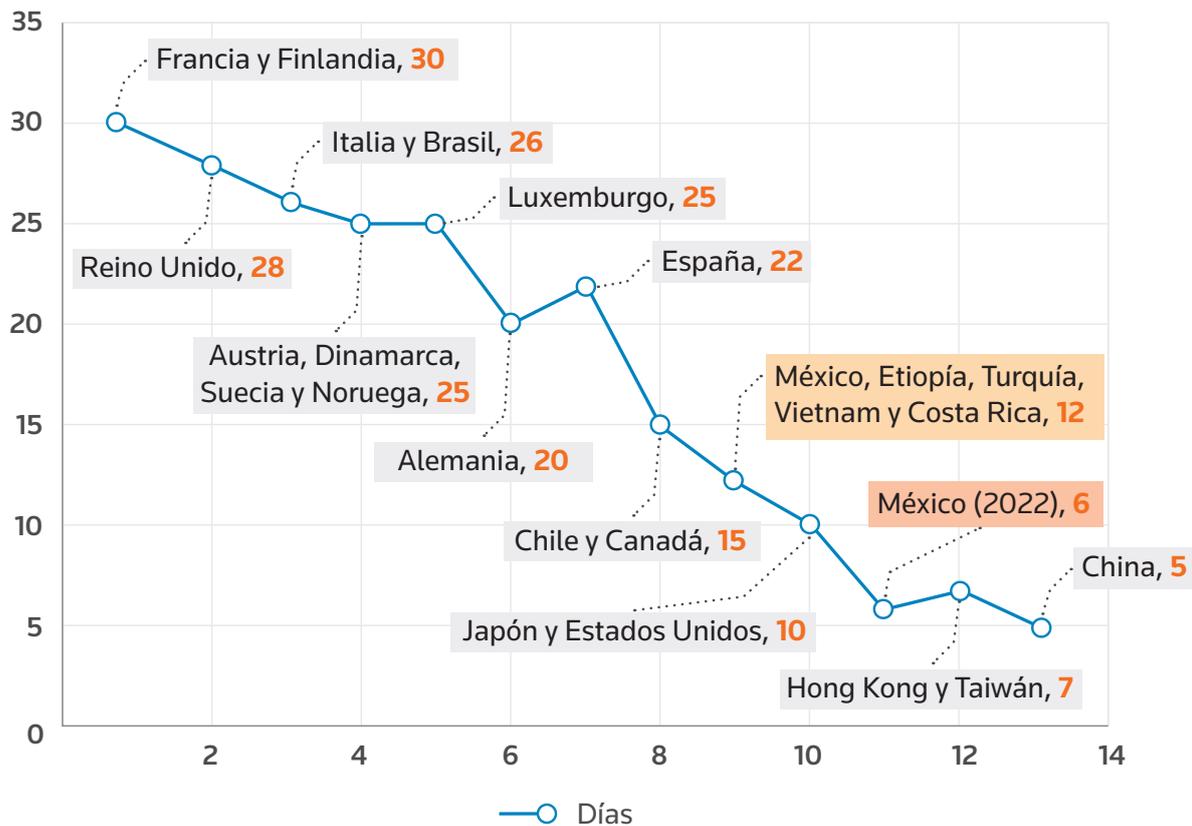


que tiene todo trabajador dependiente, que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso, el cual tiene que ser remunerado y pagado por el empleador y adicionado con la correspondiente prima vacacional. También se debe tener presente que es uno de los mínimos legales garantizados por la legislación laboral y la relación de trabajo, que no se suspende durante el periodo de ausencia, es decir, los días de vacaciones disfrutados son parte integral del cómputo de días laborados en el año.

Asimismo, es necesario ubicar a nuestro país en un marco global de días vacacionales a los que tienen derecho los colaboradores de otras latitudes y destacar que, con esta reforma a partir de 2023, estamos por arriba de los Estados Unidos de América (EUA) en este concepto; situación que nos deja bien posicionados en materia política, pero a nivel competencia (costo-país) no necesariamente se tiene la misma curva positiva. Para ello, muestro estas referencias de manera gráfica:

ANÁLISIS

En materia laboral se debe definir qué son las vacaciones y para ello considero que se trata del derecho



De acuerdo con el decreto publicado el 27 de diciembre de 2022 en el DOF, se reforman los numerales 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en los cuales se modifica el periodo vacacional, para quedar como sigue:

Artículo 76. Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

(Énfasis añadido.)

A este respecto, los días de vacaciones mínimos obligatorios ya no serán seis, sino que ahora, a partir del primer año de servicios, se tendrá el derecho de un periodo vacacional mínimo de 12 días.

Además, se deberá respetar la condición de aumentar el periodo vacacional en dos días laborables, hasta llegar a 20, por cada año subsecuente de servicios. Y, a partir del sexto año, dicho periodo incrementará en dos días por cada cinco de servicios. Para tales efectos, se muestra la siguiente tabla:

12

Vacaciones antes de la reforma		Vacaciones a partir del decreto	
Años laborados	Días de vacaciones	Años laborados	Días de vacaciones
1	6	1	12
2	8	2	14
3	10	3	16
4	12	4	18
De 5 a 9	14	5	20
De 10 a 14	16	De 6 a 10	22
De 15 a 19	18	De 11 a 15	24
De 20 a 24	20	De 16 a 20	26
De 25 a 29	22	De 21 a 25	28
De 30 a 34	24	De 26 a 30	30

No obstante, conforme a la reforma del numeral 78 de la LFT, se establece que se podrá disfrutar de este periodo de manera continua, o bien podrá ser distribuido en la forma y el tiempo que así lo requiera el trabajador, tal como se cita a continuación:

Artículo 78. Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

(Énfasis añadido.)

En ese sentido, el trabajador podrá optar por distribuir su periodo vacacional como le convenga. Al respecto, resulta importante mencionar que, conforme al numeral 81 del mismo ordenamiento, se señala que las vacaciones deberán concederse de acuerdo con lo siguiente:

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

(Énfasis añadido.)

Por lo anterior, los trabajadores tienen el derecho de disfrutar estas vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y, con la constancia mencionada, validar que efectivamente se le estén otorgando los días correspondientes.

Ahora bien, el decreto en comento considera, en su artículo primero transitorio, que este entró en vigor el 1 de enero de 2023. En ese sentido, se puede entender que, a partir de esa fecha, los empleados que cumplan la anualidad de servicios tendrán el derecho de disfrutar el periodo vacacional en términos de la reforma.

Es importante resaltar que, conforme al posicionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), criterio no vinculante y de carácter orientador, aquellos empleados cuyas anualidades hayan comenzado en 2022 y concluyan durante 2023, tendrán derecho a gozar del nuevo periodo vacacional como lo estipula el decreto y esa autoridad, dentro de los procesos de inspección, seguirán este razonamiento.

Puntos para tomar en consideración

La reforma de vacaciones dignas del decreto publicado el 27 de diciembre de 2022, por el que se modifican los artículos 76 y 78 de la LFT, indica el nuevo periodo de vacaciones de 12 días a partir del primer año de trabajo, aumentando dos días de vacaciones por cada año laboral subsecuente hasta llegar a 20 días y, a partir del sexto año de trabajo, el periodo de vacaciones se deberá incrementar en dos días por cada cinco de servicio.

Se considera que, dentro de los procesos de inscripción, la STPS seguirá el criterio de que para aquellos empleados cuyas anualidades hayan comenzado en 2022 y concluyan durante 2023, tendrán derecho a gozar del nuevo periodo vacacional como lo dicta el decreto.

La reforma es aplicable a todos los contratos laborales –individuales o colectivos–, siempre que sea favorable a los trabajadores, es decir, no afecta relaciones contractuales que establezcan periodos vacacionales superiores a los que el decreto señala. En ese sentido, recomiendo adecuar la documentación formal, es decir, hacer los cambios correspondientes en los contratos vigentes.

Las vacaciones y su correspondiente prima vacacional, al ser una cuantía previa conocida, debe integrarse al Salario Base de Cotización (SBC) como un elemento fijo de este, es decir, debieron ajustarse los factores fijos de integración salarial –inicio de vigencia al 1 de enero 2023–.



Para efectos del impuesto sobre la renta (ISR) es necesario considerar que, al contar con un importe exento para el trabajador por concepto de prima vacacional –hasta 15 veces el valor la Unidad de Medida de Actualización (UMA)–, también se tendrá un concepto parcialmente deducible (53 o 47%) para el empleador en función del factor de deducibilidad que marca la propia ley.

En materia del impuesto sobre nóminas (ISN) o impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, el aumento de los días de vacaciones representará un incremento de la base y, por tanto, en el pago de esta contribución.

De conformidad con la Norma de Información Financiera (NIF) D-3 “Beneficios a los empleados”, el aumento en el beneficio de días de vacaciones y, por ende, en el pago de prima vacacional, generará de forma natural un impacto en el pasivo laboral que debe registrarse contablemente –aplicación de reservas y provisiones–.

A pesar de esto, algunos sectores empresariales y asesores legales sostienen que las vacaciones deben seguir la aplicación de la regla, sin efectos retroactivos y emplear la nueva pauta respecto al tiempo devengado en 2023; de tal manera que el empleado disfrute de un periodo vacacional ponderado entre las disposiciones vigentes en 2022 y el decreto que entró en vigor en 2023.

Sin embargo, resulta importante recordar que en el Derecho Laboral siempre se busca la interpretación que más favorezca al trabajador; esto, fundamentado en el numeral 18 de la LFT, el cual, a la letra, señala lo siguiente:

Artículo 18. *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.***

(Énfasis añadido.)

Bajo esta tesis, se puede concluir que, en caso de conflictos laborales y una vez agotada la instancia de conciliación prejudicial, los tribunales, con mucha certeza, fallarán en sentido positivo para los trabajadores.

Por otro lado, en el artículo segundo transitorio del decreto que reforma la LFT se señala que:

Segundo. Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

(Énfasis añadido.)

De lo anterior, es posible observar que la reforma es aplicable a todos los contratos laborales, siempre que sea favorable a los trabajadores, por lo que no afectará a aquellas relaciones contractuales

En ese sentido, las vacaciones y su correspondiente prima vacacional, al ser una cuantía previa conocida, debe integrarse como un elemento fijo del salario a partir del 1 de enero de 2023; es decir, deberán ajustarse los factores fijos de integración salarial, conforme a esto:

Nuevos factores fijos de integración salarial (prestaciones mínimas legales)				
Año laborado	Días de vacaciones	Prima vacacional	Días de aguinaldo	Factores fijos de integración salarial 2023
1	12	25%	15	1.0493
2	14	25%	15	1.0507
3	16	25%	15	1.0521
4	18	25%	15	1.0534
5	20	25%	15	1.0548
De 6 a 10	22	25%	15	1.0562
De 11 a 15	24	25%	15	1.0575
De 16 a 20	26	25%	15	1.0589
De 21 a 25	28	25%	15	1.0603
De 26 a 30	30	25%	15	1.0616

Este ajuste tendrá un impacto económico positivo en el pago de este concepto a los trabajadores y un efecto de integración de los elementos variables del SBC y su correspondiente pago de cuotas obrero-patronales,

que establezcan periodos vacacionales superiores a los que el decreto en comento determina.

Al respecto, recomiendo adecuar la documentación formal, es decir, hacer los cambios o ajustes en los contratos de trabajo, por un lado, en los colectivos, a la vigencia; por otro, en los individuales, en la adenda; asimismo, renovar la redacción aplicable a los contratos nuevos de acuerdo con las condiciones laborales de cada empresa y considerando el decreto.

Por otra parte, existirá una modificación en la integración salarial, toda vez que, conforme el numeral 84 de la LFT, el salario se integra conforme a lo siguiente:

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

(Énfasis añadido.)

dado que la integración salarial en 2022, respecto del pago final al aniversario de la persona en 2023, representará una insuficiencia en la base de cotización.

Aunado a lo anterior, es importante analizar que, en materia del ISR, la prima vacacional al ser un ingreso exento para el trabajador, para el empleador será un concepto parcialmente deducible (53 o 47%) en función del factor aplicable, de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR):

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

...

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica¹ del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como **las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general¹ del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.**

...

(Énfasis añadido.)

En relación con esto, la prima vacacional estará exenta para el trabajador por un monto equivalente a 15 veces el valor de la UMA, el cual, de acuerdo con la cifra vigente a partir del 1 de febrero de 2023, será de \$1,556.

Pero, como lo mencioné, la prima vacacional será un concepto parcialmente deducible para el empleador, conforme a lo que indica la LISR:

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

...

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

...

(Énfasis añadido.)

Bajo estos elementos, el empleador deberá calcular el factor para conocer la deducibilidad de este concepto.

Así pues, en materia del ISN o impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, según lo nombre cada entidad federativa, es necesario considerar que, en las bases de pagos estatales, tal beneficio representará un incremento en el pago de esta contribución.

También, para efectos en la NIF D-3, el aumento de días de vacaciones y, en consecuencia, también el pago de prima vacacional generará de forma natural un incremento en el pasivo laboral que los contribuyentes deben registrar contablemente –aplicación de reservas y provisiones–.

CONCLUSIÓN

Concluyo el tema indicando que la modificación en los días de vacaciones representa un beneficio para los trabajadores. No obstante, tiene un impacto importante para los empleadores, desde la reforma de los contratos hasta el pago de mayores contribuciones; para tales efectos, es necesario que el patrón cumpla respetando los días aplicables para cada caso y, así, evite contingencias, tanto con los empleados como con la autoridad correspondiente. •

¹ Actualmente, UMA